

Políticas demográficas encaminadas al incremento de la natalidad: especial incidencia en el caso español

Demographic policies aimed at increasing the birth rate: special emphasis on the Spanish case

ESTEFANÍA ALAMINOS*

MERCEDES AYUSO**

INTRODUCCIÓN

La caída de la tasa de fecundidad en España y en otros países de la OCDE ha desencadenado una serie de políticas dirigidas a incrementar el número de hijos por mujer. La tasa de reemplazo generacional, entendida como el nivel de fecundidad mínimo necesario para que una población (sin tener en cuenta las migraciones) se mantenga durante generaciones sin disminuir su tamaño, se suele fijar como media en 2,1 hijos por mujer. En los últimos cincuenta años, la tasa de fecundidad ha caído drásticamente en los países de la OCDE. En España, el número de hijos por mujer ha pasado desde 2,86 en 1960 a 1,36 en 2011 (OECD, 2014), y no existe evidencia empírica de

que esta tendencia decreciente vaya a cambiar en el futuro (Esping-Andersen *et al.*, (2013).

Este descenso generalizado en la tasa de fecundidad en los países de la OCDE puede ser atribuible a distintas causas. El hecho más relevante puede ser el cambio en el rol de la mujer dentro de la sociedad, con una conducta más independiente, traducido en una mayor participación en el mercado laboral (OECD, 2015b; Ayuso *et al.*, 2015; Jiménez Martín *et al.*, 2010). La presencia de más mujeres con una mayor cualificación conducente a la consecución de una mejor posición laboral con un mayor salario, la competencia y el deseo personal de superación, lleva tanto a mujeres como a hombres a un cambio en la escala de prioridades de la familia, posponiendo la edad a la que la mujer es madre por primera vez así como el tamaño de la familia (Ayuso *et al.*, 2015).

Al descenso de la natalidad se le une el aumento progresivo de la edad media de maternidad (Sleebo, 2003). En España, la edad media de maternidad ha pasado de ser de 28,8 años en 1975 a 31,8 años en 2014 (INE base, 2014), habiendo evolucionado la edad media a la que

* Departamento de Econometría, Riskcenter-IREA, Universitat de Barcelona, Av. Diagonal 690, 08034 Barcelona, Teléfono: 934039966; mail: ealaminos@ub.edu

** Departamento de Econometría, Riskcenter-IREA, Universitat de Barcelona, Av. Diagonal 690, 08034 Barcelona, Teléfono: 934021409; mail: mayuso@ub.edu, 29 de febrero de 2016.

M. AYUSO agradece la ayuda recibida del proyecto del Ministerio de Economía y Competitividad y FEDER ECO2015-66314-R.

una mujer es madre por primera vez de los 25,2 años a los 30,6 años respectivamente. En la Europa de los 28, según datos del Eurostat (2013), la edad media de maternidad también ha aumentado, situándose en 30,3 años frente a la edad de 31,7 años de España. Para la serie para la que se tienen datos conjuntos, esto es, desde 2002 hasta 2013, ambas edades medias han aumentado, situándose la media española siempre por encima de la europea. En términos generales la mujer retrasa la edad en la cual decide formar una familia hasta que no consiga una posición laboral estable.

La caída en la tasa de fecundidad no hace más que agravar el problema del envejecimiento poblacional que sufren las sociedades avanzadas, situándose España en el segundo país con la población más envejecida del mundo¹. En el futuro, de no cambiar la tendencia, el colectivo de personas con edades superiores a los 65 años será muy numeroso. Para el caso de España, según los resultados del INE sobre proyecciones de la población (INE, 2014), la proporción de la población con más de 65 años, pasará del 18,2% actual al 24,9% en 2029 y al 38,7% en 2064. Distinguiendo por sexo, las mujeres cuentan con una mayor esperanza de vida que los hombres (Ayuso y Holzmann, 2014). Según datos de la OCDE (2013), las mujeres españolas después de las japonesas tienen la mayor esperanza de vida al nacer de los países de la OCDE 34, con 85,2 años. La esperanza de vida a los 65 años, se espera que sea de 27,9 años para las mujeres y de 22,6 años para los hombres en el periodo 2060-65.

Las mujeres, además de sufrir cambios en lo que al contexto demográfico se refiere, también han experimentado cambios en materia laboral. Tradicionalmente, el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido bajo, con una mayor dedicación al hogar. Durante años la mujer, en caso de haber realizado algún trabajo remunerado, lo ha hecho generalmente a tiempo parcial, en trabajos de baja cualificación y con una carrera laboral corta y disconti-

nua debida a los parones por cuidado a hijos o a familiares. Sin embargo, este patrón ha cambiado y la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado progresivamente en las últimas décadas en todos los países de la OCDE, habiendo sido la reducción de la brecha de género especialmente notable en España, pasando desde el 30% en 1992 a un 10% en 2013 (OCDE, 2015b). La brecha salarial también se ha reducido, aunque las mujeres en España siguen ganando en término medio un 8,6% menos que sus homólogos masculinos. Causa de esta reducción es el acceso de las mujeres a puestos de trabajo más cualificados. Sin embargo, las mujeres siguen ocupando más trabajos a tiempo parcial; en otras palabras, en España, los hombres trabajan un 16,9% de horas más por semana que las mujeres, siendo este porcentaje del 22,4% en la media de los países de la OCDE. La causa principal de que las mujeres trabajen menos horas fuera del hogar es atribuible fundamentalmente a la maternidad (OECD, 2010).

Aún queda un arduo trabajo en materia de homogeneización entre las carreras laborales de hombres y mujeres, y así evitar que las desigualdades existentes en el mercado laboral se trasladen al sistema de pensiones (Tinios *et al.*, 2015; Jiménez Martín *et al.*, 2010). En España, según datos de las estadísticas europea de ingresos y condiciones de vida² (EU-SILC 2012), existen un 33% más de pensionistas hombres que mujeres, siendo este porcentaje del 40% en la media de los países de la Unión Europea de los 27. En un sistema de reparto de prestación definida como el español, la jubilación está claramente ligada a la carrera laboral previa del pensionista, con efectos negativos para aquellas personas con carreras laborales cortas y discontinuas.

Este trabajo tiene como objetivo principal analizar algunas de las medidas que han sido puestas en marcha tanto a nivel nacional como internacional para frenar la caída de la natalidad, con especial incidencia en el análisis del nuevo complemento por maternidad introdu-

¹ España presenta actualmente la segunda esperanza de vida más alta de los países de la OCDE, situada en 83,2 años, sólo superada por Japón con 83,4 años (OECD, 2015a).

² EU-SILC 2012, EU Statistics on Income and Living Condition.

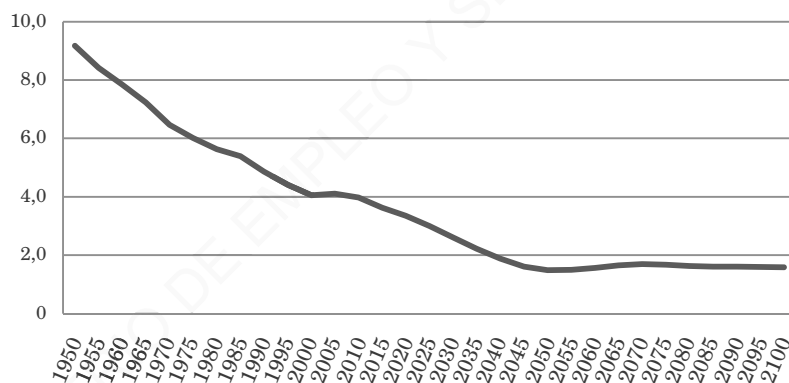
cido en el ordenamiento español. Para ello, en primer lugar se analizarán las políticas llevadas a cabo en España y en otros países vecinos para el fomento de la natalidad y para la mejora de la conciliación de la vida laboral con la familiar. Después, se analizarán las pensiones contributivas afectadas favorablemente por esta nueva medida implementada. A continuación, se analizará con más detalle el nuevo complemento por maternidad y, finalmente, se expondrán las conclusiones de nuestro análisis.

ALGUNAS MEDIDAS PARA FOMENTAR LA NATALIDAD

El envejecimiento poblacional unido al descenso de la natalidad hace que la tasa de

dependencia demográfica haya aumentado tanto en España como en los demás países europeos (Figura 1). La tasa de dependencia se calcula como el cociente entre la población en edad activa y la población jubilada en un año, por lo que el descenso observado en la figura 1 se interpreta como un aumento del número de personas de 65 o más años que no se ve compensado por un aumento en el número de personas en edad de trabajar. Sin entrar en el efecto de las políticas migratorias (para las que resulta muy complicado realizar predicciones), sin duda, el comportamiento observado en la natalidad aparece como una de las razones fundamentales. Es por ello que el desarrollo de medidas que tengan como finalidad el incremento de la natalidad puede convertirse en prioritario.

FIGURA 1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DEPENDENCIA EN ESPAÑA Y PROYECCIONES (1950-2100)



Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, DVD Edition.

Hugo (2000) divide las políticas que inciden en la fecundidad en dos: i) directas e ii) indirectas. Mediante distintos instrumentos financieros, las medidas directas intentan reducir el coste que las familias o los individuos asumen por hijos. Estas medidas se pueden dividir en pagos en metálico, deducciones fiscales y subsidios, como por ejemplo, ayudas a la vivienda a familias que lo necesiten. En los países de la OCDE es común la presencia de prestaciones económicas por tenencia de

hijos, aunque su implementación es más frecuente en países anglosajones y nórdicos. Las deducciones fiscales también tienen cabida en algunos países de la OCDE, así como las ayudas para el acceso a viviendas, que suelen ofrecerse a familias con hijos mediante tests de medios (Sleeboos, 2003).

En España podemos encontrar varios ejemplos de este tipo de medidas. El *cheque bebé* puesto en marcha en 2007, que ofrecía

una cantidad económica por hijo nacido. Sin embargo, esta medida ha recibido numerosas críticas acerca de su efectiva incidencia sobre la tasa de natalidad en España (Ballester, 2011). La deducción por maternidad para el ejercicio 2016, regulado por la ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), contempla una deducción por maternidad por hijos menores de 3 años de hasta 1.200€ al año por cada hijo biológico o adoptado. En nuestra regulación también podemos encontrar ayudas a familias numerosas para el acceso a vivienda.

Entre las políticas de carácter indirecto nos encontramos la provisión de servicios para cuidado a hijos, la baja por maternidad y por paternidad, y la compatibilidad de horarios laborales. Se demuestra el importante calado que tienen la provisión de servicios para el cuidado a hijos en la natalidad de los países (Ayuso *et al.*, 2015; Esping-Andersen *et al.*, 2011). Baizan (2009) resalta el especial efecto que ha tenido este tipo de políticas en la tenencia de hijos entre los españoles. En especial, las políticas destinadas a hacer más accesibles las guarderías, tiene un impacto directo en la mejora de la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Por su parte, las prestaciones por maternidad o paternidad suponen una ayuda para los padres momentos previos o posteriores al nacimiento de los hijos. Estos programas ofrecen una prestación económica durante el periodo de baja. En España, el periodo de baja maternal es de 16 semanas, de las cuales 10 son prenatales y no son obligatorias. Las 6 semanas después del nacimiento sí son obligatorias. La prestación económica es del 100% de la base reguladora. En comparación con otros países de la Unión Europea, España tiene menos semanas de baja posnatal, mientras que en el extremo opuesto nos encontramos a Bélgica con 52 semanas (Jurviste *et al.*, 2014). Una de las medidas introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, fue el de beneficios por cuidados a

hijos (art. 9). Esta medida permite añadir cinco años a la cotización a aquellos que hayan interrumpido su carrera laboral por cuidado a hijos –biológicos o adoptados–.

Algunos países europeos como Alemania, Francia, Luxemburgo o Países Bajos cuentan con diferentes ayudas por maternidad y paternidad. En Alemania, se les reconoce a las madres los periodos dedicados a educación de hijos como periodos cotizados independientemente de que hayan cotizado o no en algún momento («Kindererziehungszeiten»). En Francia existen los complementos denominados «majoration pour enfants» percibidos por los pensionistas de jubilación con hijos a cargo en el momento de entrar en jubilación o por haberlos tenido con anterioridad. La pensión de viudedad se ve incrementada en un 10% en caso de haber tenido al menos tres hijos. En Luxemburgo se ofrece la prestación denominada «forfait d'éducation» a la persona que se haya encargado de los hijos. En los Países Bajos tienen desarrollado un amplio catálogo de ayudas para las familias con hijos a cargo.

En especial, entre las políticas que se espera que tengan un efecto positivo en el aumento de los índices de fecundidad están las políticas familiares (Thévenon, 2011). Sleetbos (2003) clasifica en tres el tipo de políticas familiares desarrolladas con la finalidad de estimular la fecundidad, i) prestaciones por maternidad y bajas remuneradas, así como prestaciones de servicios como guarderías, ii) acceso a vivienda, y iii) provisión médica. La experiencia de los países nórdicos pone en evidencia la importancia de la puesta en marcha de políticas encaminadas a la conciliación de la vida laboral con la familiar (Ayuso *et al.*, 2015). Pocos países de la Unión Europea han llevado a cabo políticas con el objetivo principal de fomentar la fecundidad. Sin embargo, algunos países, como Francia, Luxemburgo o Suecia, han asumido el problema de las bajas tasas de fecundidad como un asunto de estado con el que poder frenar el envejecimiento poblacional (Sleetbos, 2003; Gauthier y Hatzius,

1997). Dentro de los países de la Unión Europea los incentivos fiscales por hijos sí que son una práctica común aunque en alguno de ellos no causen los resultados esperados.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS³

Según Jefferson (2009) los sistemas de pensiones deben de llevar a cabo políticas a largo plazo basadas en tres objetivos principales: i) priorizar la inclusión social, ii) promover que las mujeres tomen roles similares a los de los hombres en la sociedad pero sin poner en riesgo la fertilidad, y iii) compensar las carreras laborales cortas o discontinuas con una intervención en el momento de la determinación de los derechos pensionables. La medida llevada a cabo por el Gobierno recientemente con el complemento por maternidad funciona en línea con este último punto.

El complemento por maternidad sólo es aplicable a las pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, independientemente del régimen en el que se haya estado afiliado. Estas tres pensiones son las que más peso tienen dentro de las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Según datos de las Estadísticas de la Seguridad Social a 1 de enero de 2016, las pensiones de jubilación en vigor suponen un 59,58% del total de pensiones en vigor del sistema, las de viudedad tienen un peso del 25,80% y las de incapacidad permanente suponen el 10,42% del total de las pensiones en vigor. Por su parte, las pensiones de orfandad y a favor de los familiares sólo tienen un peso del 3,79% y 0,42% respectivamente.

En España, los hombres han sido los principales perceptores de la pensión de jubilación y perciben un importe medio en concepto de dicha pensión superior al de las mujeres. Además, los hombres son los que han causado más altas en jubilación, pasando de causar 150.807

altas en 2006 a 193.692 en 2014. Con datos de 2014, los hombres pensionistas de jubilación eran 3.530.934 frente a 2.027.935 mujeres, percibiendo un importe medio de 1.165,05€/mes y 712,09€/mes respectivamente. En los próximos años un gran número de mujeres que alcancen la edad de legal de jubilación se espera que causen derecho a la pensión por la que han cotizado, aumentando por tanto el número de mujeres en el colectivo de pensionistas de jubilación.

En el caso de la viudedad el escenario contemplado en España es el opuesto al observado en jubilación. Las mujeres han sido las principales receptoras de pensión de viudedad, debido a que en el pasado la mujer se dedicaba a tareas domésticas y cuidados de familiares, no cotizando por ello y por tanto, no generando el derecho a percibir pensión de jubilación al alcanzar la edad ordinaria de jubilación (Alaminos y Ayuso, 2015). En la actualidad, las mujeres siguen causando más altas de viudedad que los hombres, siendo en este caso la brecha de género muy elevada pero en este caso a favor del colectivo femenino. En 2014, de las 129.705 nuevas altas de viudedad causadas, 114.486 fueron devengadas a favor de mujeres frente las 15.205 a favor de los hombres. En cuanto a los importes medios por viudedad, las mujeres suelen percibir pensiones superiores que los hombres, debido a que el importe inicial de esta pensión se calcula a partir de la base reguladora del cónyuge fallecido (los hombres presentan carreras laborales más largas y salarios superiores). De las pensiones de viudedad que han causado alta a 1 de enero de 2015, el importe medio en el caso de las mujeres ha sido de 691,65€/mes frente a 458,12€ en el caso de los hombres.

En cuanto a la pensión de incapacidad permanente, además de que los hombres son los que generan más altas por este concepto, también son ellos los que perciben unas cuantías medias por pensión superiores, siendo dichas cuantías a 1 de enero de 2015, de 1.031,73€/mes para los hombres y de 805,18€/mes para las mujeres. Esto pone de manifiesto de nuevo la brecha de género a nivel de ingresos que

³ Los datos que se presentan en este apartado han sido obtenidos del *Anuario de Estadísticas de la Seguridad Social*.

existe en el sistema de pensiones. Esta brecha es observable en la mayoría de los países de la Unión Europea (Tinios *et al.*, 2015).

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD

El *Plan Integral de Apoyo a la Familia* (PIAF) aprobado en el Consejo de Ministros el 14 de mayo de 2015, tiene como eje central la familia, pues la considera pilar esencial de nuestra sociedad, desempeñando un papel fundamental a la hora de frenar el descenso de la natalidad. La familia se considera una base fundamental para favorecer la solidaridad intergeneracional. En un sistema de pensiones como el nuestro basado en dicha solidaridad, sujeto a la evolución demográfica, resulta imprescindible favorecer medidas de fomento a la natalidad. Dentro del marco de la acción protectora de la Seguridad Social, el Plan emprendió una serie de medidas entre las que se encontraba la propuesta de remitir al Pacto de Toledo un complemento por maternidad en las pensiones contributivas.

El complemento por maternidad en las pensiones contributivas de la Seguridad Social tiene como objetivo reconocer a las mujeres que han tenido dos o más hijos –ya sean biológicos o adoptados– la contribución demográfica que han realizado al país. Este complemento, introducido por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 60, se ha comenzado a aplicar desde el 1 de enero de 2016, a las mujeres que causen nueva alta en pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Dicho complemento consiste en el incremento de la cuantía inicial a percibir por la beneficiaria, en un porcentaje que varía en función del número de hijos que ésta haya tenido antes de causar el derecho a la pensión correspondiente. En el caso de haber tenido 2 hijos, el porcentaje es del 5 por ciento, del 10 por ciento en el caso de 3 hijos, o del 15 por ciento en caso de haber tenido 4 o más hijos.

El importe resultante de añadirle a la cuantía inicial de la pensión dicho complemento quedará sujeto al límite máximo establecido anualmente por ley a percibir por un beneficiario en concepto de pensiones de la Seguridad Social y otras prestaciones sociales públicas,⁴ no pudiendo superar dicho límite en más de un 50 por ciento del determinado complemento. En el caso opuesto, es decir, en el supuesto en el que la pensión inicial sea inferior a la cuantía mínima por pensiones establecida anualmente en la Ley de Presupuestos Generales, se le añadirá complementos por mínimos además del complemento por hijo resultante. En caso de que la pensionista sea beneficiaria de pensiones concurrentes de la Seguridad Social, el complemento por maternidad sólo se aplicará a la pensión de mayor cuantía, o en caso de concurrir en pensiones de jubilación y de viudedad, se le aplicará a la de jubilación. En el supuesto de que el importe resultante al sumar las pensiones concurrentes supere el límite establecido, la beneficiaria tendrá derecho a percibir hasta la cuantía máxima establecida más el 50 por ciento del complemento. El complemento no será reconocido en los casos de jubilación anticipada por voluntad de la beneficiaria o en caso de jubilación parcial.

CONCLUSIONES

El complemento por maternidad en las pensiones contributivas, regulado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 introduce en nuestro panorama legislativo el concepto de cotización demográfica, ampliando el concepto de cotización económica. Este complemento aboga por luchar contra los cambios demográficos y premia a las mujeres que han contribuido a la natalidad del país. Además se espera que tenga un resultado direc-

⁴ Dicho límite ha sido fijado en 2.567,28 euros para el ejercicio 2016, por el Real Decreto 1170/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016.

to en la disminución de la brecha de género existente en el sistema de pensiones en materia de ingresos, pues las mujeres perciben importes medios por pensiones inferiores a los hombres (Tinios *et al.*, 2015; Bettio *et al.*, 2013), fruto de las carreras laborales más cortas y discontinuas.

Especialmente relevante nos parece la incidencia que la concurrencia de pensiones de la Seguridad Social puede tener en las mujeres que causen nuevas altas de jubilación. El número de mujeres que incurran en concurrencia en las pensiones de jubilación y viudedad aumentará en el futuro, dado que el número de mujeres que hayan cotizado será mayor que en la actualidad, teniendo mayor esperanza de vida que los hombres. Aunque en la actualidad son ellas las que más concurren en este tipo de pensiones, el importe que perciben por dicho concepto es inferior al de los hombres debido a la baja cuantía media que perciben por jubilación (Alaminos y Ayuso, 2015). El complemento por maternidad que en caso de concurrencia de jubilación y viudedad se aplicará sobre la pensión de jubilación, ayudará a disminuir la brecha de género existente en los importes que perciben las beneficiarias en concepto de pensiones.

El Pacto de Toledo en el *Informe de Recomendaciones 2011*, apostó por el reconocimiento del esfuerzo que las mujeres realizan por conciliar vida familiar y laboral. Esta medida fue en parte promovida por las Recomendaciones realizadas por la Unión Europea en distintos informes (*Libro Blanco 2012* y *Libro Verde 2010*) que apostaban por la importancia de la natalidad como base fundamental para un sistema de pensiones sostenible a largo plazo. En España, además de este nuevo complemento, ya existen medidas compensatorias de los *lapses* en las carreras de cotización de los progenitores, como son la prestación por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, parto múltiple o beneficios por cuidado a hijos.

REFERENCIAS

- ALAMINOS, E.; AYUSO, M. (2015). «Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: Concurrencia de pensiones del Sistema de la Seguridad Social español» *Estudios de Economía Aplicada*, 33-3, 817-838.
- AYUSO, M.; BRAVO, J.M.; HOLZMANN, R. (2015). «Revisión de las proyecciones de población: Más allá de los convenientes supuestos sobre fertilidad, mortalidad y migración» *Documentos de trabajo del Instituto BBVA de Pensiones*, 14, 1-20.
- AYUSO, M.; HOLZMANN, R. (2014). «Natalidad, pirámide poblacional y movimientos migratorios en España: su efecto en el sistema de pensiones» *Documentos de trabajo del Instituto BBVA de Pensiones*, 8, 1-18.
- BAIZAN, P. (2009). «Regional child care availability and fertility decisions in Spain» *Demographics Research*, 21, 803-842.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2011). «Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico» *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 112, 51-90.
- BETTIO, F.; TINIOS, P.; BETTI, G. (2013). «The gender gap in pensions in the EU» Report prepared for the European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 «Equality between Men and Women».
- EUROSTAT (2013). Births and fertility data. Fertility statistics.
- ESPING-ANDERSEN (coord.) (2013). «El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español» *Colección Estudios Sociales Obra Social La Caixa*, 36.
- GAUTHIER, A.H.; HATZIUS, J. (1997). «Family benefits and fertility: an econometric analysis» *Population Studies*, 51, 295-306.
- HUGO, G. (2000). «Declining fertility and policy intervention in Europe. Some lessons for Australia» *Workshop on Population, Gender and Reproductive Choice*, University of South Australia, Adelaide.
- INE base (2014). *Indicadores de Fecundidad. Natalidad y Fecundidad. Indicadores Demográficos Básicos*.
- JIMÉNEZ MARTÍN, S.; NICODEMO, C.; RAYA, J.M. (2010). «El diferente impacto del sexo en el sistema de pensiones español» *Premios FIPROS-2009/13*, Orden TIN/1902/2009 de 10 de junio.

- JEFFERSON, T. (2009). «Women and retirement pensions: a research review» *Journal of Feminist Economics*, 15(4), 115-145.
- JURVISTE, U.; PRPIC, M.; SABBATI, G. (2014). «At a glance, INFOGRAPHIC-December 2014». European Parliamentary Research Service.
- OCDE (2015a). «Health at a glance 2015: OECD indicators» OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-en
- OECD (2015b). «In it together: why less inequality benefits all» OECD Publishing, París. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>
- OECD (2014). «Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators» OECD Publishing, París. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en
- OCDE (2013). «Pensions at a glance 2013: OCDE and G20 indicators». OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en
- OECD (2010). «OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis» OECD Publishing, París. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en
- SLEEBOS, J. (2003). «Low fertility rates in OECD countries: facts and policy responses» OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 15, OECD Publishing, París.
- THÉVENON, O. (2011). «Family Policies in OECD countries: A comparative Analysis» *Population and Development Review*, 37(1), 57-87.
- TINIOS, P.; BETTIO, F.; BETTI, G. (2015). «Men, women and pensions» European Commission – Directorate-General for Justice.

RESUMEN El complemento por maternidad en las pensiones contributivas regulado mediante el Real Decreto Legislativo 8/2015 introduce el concepto de cotización demográfica en nuestro panorama legislativo. Dicho complemento se presenta como una medida de apoyo a la natalidad, compensando el esfuerzo que supone la conciliación laboral y familiar, a la vez que intenta reducir la brecha de género que existe dentro de las pensiones contributivas. Este trabajo analiza el problema demográfico que suponen las bajas tasas de natalidad en los sistemas de pensiones y analiza políticas de fomento de la natalidad tanto a nivel nacional como internacional.

Palabras clave: Nacimientos, políticas de natalidad, complemento de maternidad, pensiones contributivas.

ABSTRACT The maternity supplement in contributory pensions regulated by Royal Legislative Decree 8/2015, introduces the concept of demographic contribution to our legislative scene. This supplement is presented as a measure for supporting the birth rate, making up for the effort that is involved in finding a compromise between employment and family life, while at the same time attempting to close to a certain extent, the current gender gap where contributory pensions are concerned. This work analyses the demographic problem cause by the low birth rate where it affects pension systems and analyses policies to encourage an increase in the birth rate both domestically and on an international scale.

Key Words: Births, birth-rate policies, maternity supplement, contributory pensions.